Union syndicale Solidaires SUD
Spécial Cadres

Le **bulletin** des contractuels de La Poste
Sept. 2003

Contractuel'issimo

Fédération syndicale des PTT, 23 rue de la mare 75 020 Paris.
Tél : 01 44 62 12 00 Fax : 01 44 62 12 34 Site : www.sudptt.fr

Salaires et augmentations individuelles

Ou comment jongler avec les salaires

■ Une fois de plus, l'accord salarial signé par CFDT, CFTC, CGC, FO n'a fait qu'entériner les inégalités de salaires entre postiers contractuels et fonctionnaires ■ Encore une fois, le coût pour La Poste de la moindre augmentation est mis en avant pour n'accorder que des miettes, sous prétexte que les contractuels sont toujours plus nombreux et que la masse salariale est « énorme » (vous ne vous rendez pas compte !) ■ Pour les cadres, le calcul du salaire en est rendu particulièrement compliqué...■ Tout comme le calcul des indemnités de congés payés ■

Augmentations des cadres : mode d'emploi

Depuis juillet 2001, les cadres des niveaux 3-1 à 3-3 ont tous une augmentation générale et les agents appréciés E ou B bénéficient d'une augmentation individuelle.

Les enveloppes déconcentrées des augmentations individuelles englobent les augmentations à l'ancienneté des agents qui peuvent en bénéficier dans l'année, entre le 1er juillet et le 30 juin. Les salaires revalorisés ne peuvent pas être inférieurs au salaire majoré de l'augmentation à l'ancienneté. Ce système permet ainsi de percevoir par anticipation, au 1er juillet, l'augmentation à l'ancienneté.

Les salaires des agents appréciés A ou D ne bénéficient que de l'augmentation générale et de la majoration d'ancienneté prévue par la convention commune. Les agents débutants, appréciés A, peuvent bénéficier de l'augmentation individuelle dans la limite du minimum prévu pour l'appréciation B, selon leur secteur de rémunération.

Les agents qui perçoivent un "différentiel gain de rémunération promotion" voient ce montant inclus dans leur rémunération pour le calcul de l'augmentation individuelle.

Les augmentations individuelles s'appliquent sur les salaires réels des agents. Les pourcentages de l'augmentation dépendent de l'appréciation et du niveau du salaire réel des agents (apprécié dans le cadre de fourchette).

A compter de juillet 2003 les secteurs et pourcentages sont les suivants :

	III-1	III-2	III-3
Bas	15 925 à 18 360	17 318 à 19 968	18 521 à 21 354
Médian	18 360 à 20 234	19 968 à 22 005	21 354 à 23 532
Haut	au-delà de 20 234	au-delà de 22 005	au-delà de 23 532

En cas d'appréciation E, les pourcentages d'augmentations varient de 1,7% à 6 % pour le secteur bas, de 1,3% à 4%pour le médian et de 1% à 2,2% pour le haut.

En cas d'appréciation B, ils varient de 1,4% à 3,7% pour le bas, de 1,1% à 2,5% pour le médian et de 0,7% à 1,5% pour le haut.

Petit lexique pour comprendre un système très compliqué

- **salaire de référence** : correspond au salaire d'embauche revalorisé des augmentations générales prévues chaque année par accord salarial et applicables au 1er juillet.
- **salaire garanti** : correspond au salaire de référence majoré de l'augmentation à l'ancienneté prévue par la convention commune.
- **salaire réel brut** porté sur la fiche de paie : correspond au salaire réellement perçu. Doit être égal au minimum au salaire garanti et peut être supérieur par une augmentation individuelle.

Petit commentaire :

Les majorations à l'ancienneté sont minimisées parce qu'elles sont calculées sur le salaire d'embauche de l'agent, et non pas sur le salaire de référence de l'année, ni sur le salaire réel.

Parfois, la majoration due pour l'ancienneté n'a aucun impact sur le salaire réel qui est déjà supérieur au salaire garanti à la date de majoration, ceci en raison d'une augmentation individuelle qui a anticipé sur l'augmentation à l'ancienneté.

SUD réaffirme son opposition au système des augmentations individuelles et exige une amélioration des augmentations à l'ancienneté et des augmentations générales plus significatives.

Indemnités de congés payés : la loi enfin respectée ?

Chaque année, la Poste verse l'indemnité de congés payés. Elle applique un système de forfait de 0,494% de la rémunération annuelle (sur la base de 34 jours de congés par an) en lieu et place d'un calcul individualisé conforme aux règles de droit. Si les sommes officiellement incluses dans le calcul du forfait sont correctes et légales, les montants proposés ne correspondent pas toujours aux droits réels des agents. Trois cas peuvent se produire :

- L'agent est légèrement gagnant (pas trop, faut pas rêver !).
- L'agent reçoit ce que La Poste lui doit.
- L'agent est perdant par rapport au calcul individuel.

Dans ce cas, la différence est due **à la non prise en compte de la totalité ou d'une partie des commissionnements par le système de calcul du forfait.**

Si tel est le cas, l'agent doit demander à sa direction un calcul individualisé et le paiement de son dû. En matière de rémunération, le rappel possible peut porter sur les 5 dernières années. Des collègues ont d'ores et déjà effectué cette démarche (notamment dans le département de la Gironde) et perçu des rappels qui peuvent s'avérer importants.

Une chose est sûre en tout cas : cela concerne tous les Cofis contractuels en place ainsi que les anciens. On peut réclamer jusqu'à 5 ans en arrière. Certains auraient demandé sur plus de 5 ans...

Alors un petit conseil : n'hésitez pas à faire des requêtes !!!

Comment calculer son indemnité

1) Additionner les sommes perçues entrant dans le calcul : rémunération brute (salaire, compléments poste, géographique, charges de famille), heures supplémentaires, majorations de nuit, commissionnement.

2) Calculer son salaire perçu pendant ses congés payés et le déduire des sommes perçues.

3) Ajouter l'indemnité de congés payés de l'année précédente. Le résultat obtenu étant appelé Y

4) Effectuer l'opération suivante :

$$\frac{Y \text{ multiplié par nombre de congés pris}}{10 \qquad \text{nombre de congés dus}}$$

Congés pris : congés annuels + les Repos exceptionnels (maxi 4)+ Bonificateurs (maxi 2)

Si on considère que la base des 34 jours (30 CA + 4 rex) pris en compte par La Poste est correcte l'opération sera : $\frac{Y}{34}$

Modèle de requête

Nom, prénom, grade, affectation

Madame, Monsieur le Directeur de La Poste de...
s /c Madame, Monsieur le chef d'Etablissement de...

Employé(e) à durée indéterminée, en tant que contractuel (le) de droit privé au bureau de… depuis le…, je prends chaque année mes congés payés et perçois mon salaire habituel pendant ces périodes.

Cependant, la régularisation de mes droits à l'indemnité de congés payés ne prend pas en compte le commissionnement.

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance le paiement de ce reliquat pour chacune de mes années travaillées, depuis le…

Dater et signer

Licenciement d'Akim : vous avez dit reclassement ??

Tout commence avec la fermeture d'une agence Dilipack où Akim est commercial courrier, et doit donc bénéficier de 3 propositions de reclassement.

Les propositions sont pour le moins étonnantes pour une procédure de reclassement. C'est ainsi qu'il se voit proposer des postes à mille lieux de ses compétences professionnelles (brigadier en III.1, chef d'établissement en 2.3). Ou encore qui sont attribuées, (alors qu'il a postulé), à d'autres (qui ne sont pas en reclassement)...

Il accepte finalement un poste de cadre RH mais une fois le contrat signé, il a droit à une mise au placard peu banale : disparition de son ordinateur, de sa ligne téléphonique, de son bureau et de sa chaise, et finalement plus de travail à faire. Et pour finir, le «pompon» : la Poste, (qui entre-temps oublie d'augmenter son salaire à l'ancienneté), "s'aperçoit que l'emploi de cadre RH n'existe pas" (suppression du poste dans le cadre de NDO) et considère qu'Akim est toujours en reclassement (comme si aucun contrat n'avait été signé…).

Sur toutes les propositions qui suivront, il n'y aura aucun accompagnement financier lié à un reclassement NDO ou Dilipack de proposé, on sort de toutes les règles de gestion de La Poste !

Akim répond alors à des appels à candidature pour des emplois de chargés grand compte courrier (2 postes en 3-2 et 2 postes en 3-3), il n'est pas retenu alors qu'il a pourtant le profil, sans parler de la priorité !!!

Au bout du compte, la direction de la Marne décide de le licencier pour... « refus des propositions » de reclassement ! Comme le directeur départemental n'a pas daigné régler à l'amiable cette situation, elle se réglera aux prud'hommes et gonflera les prochains chiffres du prochain bilan social en matière de procédures judiciaires... A l'heure où la Poste collectionne les réorganisations, il y a de quoi être inquiet sur les reclassements et l'application des règles internes !